心理科学进展 2023, Vol. 31, No. 2, 209–222
Advances in Psychological Science

https://doi.org/10.3724/SP.J.1042.2023.00209

·研究构想(Conceptual Framework)·

心理脱离对工作投入的影响：促进还是抑制？*

万 金[1,2,3] 周雯珺[1,2] 周海明[4] 李平平[1] 时 勘[5]

([1]华东交通大学经济管理学院; [2]江西省人才与产业融合发展研究院; [3]华东交通大学高铁与区域发展研究院, 南昌 330013) ([4]山东科技大学公共课教学部, 泰安 271000)
([5]温州大学温州发展模式研究院, 浙江 温州 325035)

摘 要 心理脱离是指非工作时间内个体在时空和心理两个层面均从工作中脱离出来，不被工作相关问题所干扰，并停止对工作的思考。主流研究认为心理脱离对工作投入具有正向影响，但也有研究发现两者为负向关系。不同研究结果的矛盾是由于未区分心理脱离状态和心理脱离行为、下班时间和工作间歇心理脱离，或是由于心理脱离程度差异造成，或是两者间存在方向相反的作用机制，或受其他变量的调节？目前的研究尚未给出一个整合的解释。因此，本研究提出应区分心理脱离行为和心理脱离状态，先综合采用质性与定量分析检验各自的内涵，在此基础上依据工作要求-资源模型(Job Demands-Resources Model，简称JD-R模型)构建一个综合模型，采用经验取样法和情景实验法，分别考察下班时间和工作间歇中的心理脱离行为和心理脱离状态对工作投入的影响及机制，并考察任务紧急性和职业使命感等任务和个体特征的调节作用。预期对以往的矛盾结论给予一个整合的理论解释，并提出相关的心理脱离管理对策，以提升员工心理脱离状态，从而促进其工作投入。

关键词 心理脱离，工作投入，经验取样法，情景实验法，工作要求-资源模型
分类号 B849; C93

1 问题提出

员工是组织核心竞争力的创造者，其能否积极、主动地投入工作，对组织的发展至关重要。高工作投入的员工在工作中更加充满精力、全身心投入工作、接受工作挑战和不轻易放弃(Schaufeli et al., 2002)，并具有更高的绩效表现和幸福感(胡少楠，王詠，2014)。因此，工作投入是连接个体特质、工作因素和工作绩效的关键纽带，是组织创造竞争优势的重要途径(胡少楠，王詠，2014)，提高员工的工作投入对于员工自身和组织发展均有重要意义。

然而，随着竞争加剧和工作节奏加快，个人工作与非工作的边界日益模糊。身体从工作单位下班容易，心理“下班”却越来越难。不少人“躺在床上休息却满脑子工作”，容易造成身心疲惫，长期可能导致“心身耗竭综合征”(Burn Out Syudrome)，不仅致使个体睡眠不稳、情绪波动和认知功能受损(Sandström et al., 2005)，还会降低其工作投入(Chong et al., 2020; Kühnel et al., 2012)。因此，帮助员工在非工作时间尽可能放下工作，避免身心耗竭并尽可能补充身心能量，成为提高其工作投入的潜在重要途径。

然而，下班忘掉工作，真就能上班满血复活、积极投入工作？虽然主流研究认为心理脱离对工作投入具有正向影响(Chong et al., 2020; Kühnel et al., 2012; 万金 等, 2021)。但是，目前关于心理脱离对工作投入的影响，存在矛盾结论。例如有研究表明，下班后的工作连通行为可提升个体的工作灵活性和掌控感(Fujimoto et al., 2016;

收稿日期：2022-07-12
* 国家社会科学基金后期资助重点项目(19FGLA002); 国家自然科学基金项目(72161014; 7962000; 71863007); 教育部人文社科研究项目(19YJA630032); 江西省社会科学基金项目(22JY23)。
通信作者：时勘, E-mail: shik@psych.ac.cn

Mazmanian et al., 2013)，非工作时间对工作问题的思考和积极工作反思可促进其工作投入(Weigelt et al., 2019)。而Shimazu等(2016)认为，心理脱离和工作投入呈倒U型关系(Shimazu et al., 2016)。在非工作时间过度心理脱离，个体在第二天早上会有工作距离感，需要耗费更多的努力“启动”工作，从而影响其工作投入(Fritz, 2010)。他们认为，其中的正向和负向影响是同一条机制的量变引发的质变。另外，有研究发现，当员工处于较低的积极情绪时，心理脱离对当日的工作投入有较强正向作用，而当其处于较高的积极情绪时，心理脱离则会负向影响当日的工作投入(钱珊珊, 2016)。因此，心理脱离作为提升员工工作投入的手段，还缺乏坚实的科学证据。

不同研究结果的矛盾是由于心理脱离对工作投入存在方向相反的作用机制，还是由于心理脱离程度差异造成，或两者关系受到其他变量的调节？目前的研究尚未能给出一个整合的解释。此外，现有研究多考察个体下班后的心理脱离对其次日工作投入的影响，而工作间歇中的心理脱离效果和机制与下班后的心理脱离是否存在差异？现有研究未予以考察和解答。

因此，本研究基于工作要求−资源模型(Job Demands-Resources Model，简称JD-R模型)，研究心理脱离对工作投入的效应、机制及边界条件，以对以往矛盾结论给予整合解释，特别是揭示心理脱离对工作投入的负面作用机制。采用经验取样法研究前一天下班后的心理脱离对次日上午工作投入的影响，并采用情景实验法考察工作间歇中的心理脱离对当天后续时间的工作投入的影响，揭示下班后和工作间歇中的心理脱离效果和机制差异，深化对这两种心理脱离效果和机制的认知。其结论可为管理者和员工针对不同工作情境和不同个体特点提供针对性的心理脱离建议，帮助员工有效进行心理脱离，保持健康和活力，提高工作投入，为组织高效运行和可持续发展提供心理资本。

2 国内外研究现状分析

心理脱离(Psychological Detachment)是指非工作时间内个体在时空和心理两个层面均从工作中脱离出来，不被工作相关问题所干扰，并停止对工作的思考(Sonnentag & Fritz, 2007)。然而，现有文献中的心理脱离是指达到心理脱离的状态，“能够真正放下工作”，但在测量时“非工作时间，我会忘记工作”容易被理解为心理脱离行为，即“会主动放下工作”。心理脱离行为是个体的情绪和认知调节行为，即个体在下班后有意识地从工作脱离出来。但心理脱离行为并不必然导致心理脱离状态，甚至产生相反结果。如下班将工作微信群静音，但又总为可能错过重要工作通知而担忧。此外，作为自我调节方式，心理脱离行为需要消耗心理资源，从而不利于工作投入。但以往研究并未区分心理脱离行为和心理脱离状态。因此，本研究认为，为分析心理脱离对工作投入的影响，解释以往矛盾的结论，有必要区分心理脱离行为和心理脱离状态，并将以往研究中的“心理脱离”界定为“心理脱离状态”。

2.1 心理脱离行为对工作投入的双刃剑效应及机制

2.1.1 心理脱离行为、心理脱离状态和工作投入

研究发现，在工作−家庭分离导向的组织内，员工倾向认为家庭和工作是两个分开的领域，应避免工作打扰个人生活，其心理脱离状态水平较高(Derks & Bakker, 2014)。同时在个人层面，工作间歇中的微休息(Conlin et al., 2021)和正念(Hülsheger et al., 2018)对心理脱离状态有促进作用，而非工作时间频繁接听工作相关的电话(Derks & Bakker, 2014; Park et al., 2018; 王杨阳 等, 2021)及非工作时间连通行为(石冠峰, 郑雄, 2021; 王晓辰 等, 2019; 吴洁倩 等, 2018)会降低个体的心理脱离状态水平。这表明个体有意识地在下班时间主动与工作相关线索隔离，有助于从心理上与工作分开，心理资源不被与工作相关的事情所占据，实现心理脱离状态。

因此，本研究提出假设1a：心理脱离行为对心理脱离状态具有显著正向影响。

工作投入是一种长时间持续的充满积极情绪状态，包含奉献、活力和专注三个维度。活力是指个体在工作中保持积极向上的情绪状态，专注是指其将精力完全集中于工作并感到满足，奉献是指其对工作具有强烈认同度并自愿为工作付出精力(Schaufeli et al., 2002)。根据工作要求−资源模型，个体需要良好的生理和心理资源补充，才能产生工作投入(Bakker & Demerouti, 2008)。若个体的生理和心理资源过度消耗，其在工作中难以

产生活力、专注和奉献的投入状态。

当个体有意识地采用心理脱离行为，如在下班时间主动隔离工作相关线索，实现心理脱离状态，以减少心理资源损耗并恢复心理资源，有助于提升个体工作投入水平。现有研究验证了心理脱离状态可以降低疲劳(Bennett et al., 2016; Sianoja et al., 2016)，减少情绪衰竭和睡眠问题(Chen & Li, 2020)。工作日晚上心理脱离状态水平高的个体，当晚睡觉时能体验到更多的愉悦感和更少的疲惫感，第二天早晨的疲惫感也更低(Clinton et al., 2017; Hülsheger et al., 2014)。通过心理资源的保持和恢复，心理脱离状态可以提升个体工作活力(Rhee & Kim, 2016; Sianoja et al., 2016)和旺盛感(石冠峰, 郑雄, 2021; Weigelt et al., 2019)。已有研究发现，心理脱离状态可以提高工作投入(Chong et al., 2020; Kühnel et al., 2012; 万金 等, 2021)。

因此，提出假设 1b：心理脱离状态对工作投入具有显著正向影响。

综上所述，心理脱离行为有利于个体达到心理脱离状态，减少心理资源损耗，并放松以恢复心理资源。心理资源的保持和恢复，可以提升个体的工作投入水平。

因此，提出假设 1c：心理脱离状态在心理脱离行为和工作投入间起中介作用。

2.1.2　心理脱离行为、情绪耗竭和工作投入

心理脱离行为是个体努力让自己放下工作，属于先行关注的自我调节行为(Gross, 1998; Nes et al., 2011)。自我调节资源模型指出，自我调节是由有限的自我调节资源控制(Baumeister & Newman, 1994; Baumeister & Vohs, 2003)。当个体从事一项自我调节任务时，其调节资源会被消耗，且在随后一段时间内都处于消耗状态。例如，情绪调节和思想抑制等自我调节行为都会引起自我损耗(詹鋆, 任俊, 2012)，从而导致情绪耗竭(段锦云 等, 2020)。因此，心理脱离行为，如强制自己忽略工作信息，本身需要消耗心理资源，会引起情绪耗竭。有研究证实，心理脱离对情绪耗竭有正向影响(Idris & Abdullah, 2022)。根据自我调节资源模型和心理脱离行为和状态的定义，此处的心理脱离应是心理脱离行为，即心理脱离行为对情绪耗竭有正向影响。

因此，提出假设 2a：心理脱离行为对情绪耗竭具有显著正向影响。

工作投入是个体在工作中能保持高度的生理卷入，认知上保持高度的唤醒状态，并对工作中相关他人的情绪、情感保持敏感性(Kahn, 1990)。根据工作要求-资源模型，工作投入需要良好的生理和心理资源补充(Bakker & Demerouti, 2008)。若个体的生理和心理资源过度消耗，其在工作中难以产生活力和专注感。如睡眠问题会影响个体的生理和心理资源补充，从而降低工作投入(Santuzzi et al., 2018)。而情绪耗竭即个体的情绪资源过度消耗，会影响其工作投入。此外，情绪耗竭是个体工作倦怠的核心特点之一，而工作倦怠与工作投入存在负相关(李宗波 等, 2013; 胡俏, 何铨, 2018)。因此，情绪耗竭与工作投入存在负向关系。

因此，提出假设 2b：情绪耗竭对工作投入具有显著负向影响。

综上所述，非工作时间个体有意识地努力让自己放下工作，本身需要消耗心理资源，会引起情绪资源消耗。情绪资源消耗，导致心理资源减少，从而使其在工作中难以产生活力和专注，即工作投入水平降低。研究发现，心理脱离对工作投入的专注维度具有负向影响(Santuzzi et al., 2018)。

因此，提出假设 2c：情绪耗竭在心理脱离行为和工作投入间起中介作用。

2.1.3　工作要求特征的调节作用

工作要求-资源模型指出，工作资源和工作要求作为主要的工作特征，共同影响个体的生理和心理资源，从而影响其工作投入。在此过程中，工作资源和工作要求之间也存在交互作用(Crawford et al., 2010; Demerouti et al., 2001)。此外，个体的工作投入具有状态性特点，随着情境的变化而不断波动(陆欣欣, 涂乙冬, 2015)。因此，心理脱离行为对工作投入的效果，会受到工作要求因素的影响而有所变化。

首先，过高的工作要求会阻碍心理脱离状态的实现。研究发现，工作压力源和恶劣的环境条件对心理脱离状态具有负面影响(Sonnentag, 2012)。如高工作负荷和角色冲突(Potok & Littman-Ovadia, 2014)、工作压力(Feldt et al., 2013)均会降低个体的心理脱离状态水平，而时间压力与工作脱离状态则存在曲线关系(周海明 等,

2020)。

其次，心理脱离行为的效果受到工作要求特征的调节作用。根据工作要求−资源模型，任务的紧急性、难度和重要性是重要的工作要求变量。相比其他任务，高时间紧急性、难度和重要性的任务会占用个体更多心理资源，导致心理资源降低(张少峰 等, 2021)。例如，时间压力具有刺激唤醒和资源耗损的双重特征，既增加个体唤醒水平，也消耗个体生理、认知和情绪等资源(Roskes et al., 2013)。因此，面临紧急/困难/重要性的任务时，心理脱离行为所能调用的心理资源减少，自我认知情绪调节的效果受到影响，进而更少体验到心理脱离状态。

因此，提出假设 3a：面临紧急/困难/重要的任务时，心理脱离行为对心理脱离状态的正向影响减弱。

如果个体心理脱离状态水平较低，会导致生理和心理资源补充不足。而生理和心理资源不足，个体会减少从事高自我调节资源消耗的工作活动(Wang et al., 2018)，而工作投入需要个体高度的生理、心理资源投入(Kahn, 1990)。因此，低心理脱离状态会影响个体后续工作投入水平，这一观点也为以往研究所证实(Chong et al., 2020; Kühnel et al., 2012)。因此，面临紧急/困难/重要的任务时，由于心理脱离行为对心理脱离状态的正向影响减弱，个体的工作投入也会降低。

因此，提出假设 3b：任务特征(时间紧急性/困难程度/重要性)会减弱心理脱离行为通过心理脱离状态对工作投入的正向影响；即面临紧急/困难/重要的任务时，心理脱离行为通过心理脱离状态对工作投入的正向影响减弱。

根据工作要求−资源模型，面对高时间紧急性、难度和重要性的任务时，员工下班时间解决工作问题的思考和积极的工作反思可为其提供额外的时间资源(Weigelt et al., 2019)，提升其工作灵活性和掌控感(Mazmanian et al., 2013; Fujimoto et al., 2016)，有助于其应对工作要求，降低情绪耗竭。相反，在此情境下刻意进行心理脱离行为，不仅会减少应对工作压力的时间资源，而且面对高紧急性、难度和重要性的任务，时间的短缺会引发情绪焦虑(林忠, 郑世林, 2014)。而焦虑与情绪耗竭具有正相关(陈瑞君, 秦启文, 2011)。因此，面临高时间紧急性、难度和重要性的任务时，个体刻意的心理脱离行为更容易引发焦虑，从而导致情绪耗竭。

因此，提出假设 4a：面临紧急/困难/重要的任务时，心理脱离行为对情绪耗竭的正向影响增强。

研究发现，高任务复杂性会提升工作任务难度与挑战性，并对员工的精神提出更高的要求，需要员工投入更多的个体资源以应对复杂的工作任务(Edwards et al., 2000)。此时，由于刻意进行心理脱离行为，减少应对工作压力的时间资源，引发情绪焦虑，导致情绪耗竭。而个体的情绪资源消耗，会降低其工作投入水平(聂琦 等, 2020)。因此，面临高时间紧急性、难度和重要性的任务时，个体刻意的心理脱离行为更容易引发情绪耗竭，导致个体工作投入水平降低。

因此，提出假设 4b：任务特征(时间紧急性/困难程度/重要性)会增强心理脱离行为通过情绪耗竭对工作投入的负向影响；即面临紧急/困难/重要的任务时，心理脱离行为通过情绪耗竭对工作投入的负向影响增强。

2.2 心理脱离状态对工作投入的双刃剑效应及机制

2.2.1 心理脱离状态、心理可得性和工作投入

关于心理脱离状态对工作投入影响的积极中介机制，研究发现，心理脱离状态不仅能减少资源消耗，降低疲劳或焦虑，同时还具有资源储备功能。多数研究认为心理脱离状态可帮助个体储备生理和心理资源，如提高个体活力和情绪幸福感(Rhee & Kim, 2016; 魏霞 等, 2017)，从而对其行为产生影响。目前较少研究关注心理脱离状态的资源储备功能对个体主观感知及通过主观感知对其行为的影响。个体在某个特定时刻对生理、情绪或心理资源的主观可用性感受被称为心理可得性(Psychological Availability)，它在工作特征和资源因素与个体行为间起中介作用(Danner-Vlaardingerbroek et al., 2013)。工作相关的资源和个体生理、情绪或心理资源能够提高个体的心理可得性(Kahn, 1990)。如研究发现，心理脱离状态可促使个体体验到更多的愉悦感(Clinton et al., 2017; Hülsheger et al., 2014)，而情绪资源可以提升个体心理可得性(May et al., 2004)。因此，心理脱离状态可提升心理可得性，这一推论也被相关研究所验证(万金 等, 2021)。

因此，提出假设 5a：心理脱离状态对心理可得性具有显著正向影响。

根据工作要求−资源模型，当个体认为具有足够的可用生理、情绪或心理资源时，工作中更不易疲倦，更容易全身心投入工作，接受工作挑战。以往研究发现，心理可得性能够使员工产生更多的主动参与行为(景保峰, 2015)和建言行为(李君锐, 李万明, 2016)，促进需要高度生理和认知投入的创新行为(管春英, 2016; 彭伟 等, 2022; 王永跃 等, 2016)。而工作投入是典型的高生理和认知投入行为(Kahn, 1990)。因此，心理可得性对工作投入有显著正向影响(Łaba & Geldenhuys, 2016, 2018)。

因此，提出假设 5b：心理可得性对工作投入有显著正向影响。

综上所述，心理脱离状态下，个体放下工作，不再思考工作相关问题，不仅可以减少心理资源损耗，而且可以恢复心理资源，提高心理可得性。当个体认为具有足够的可用生理、情绪或心理资源时，工作中更可能不易疲倦，全身心投入工作。以往也有研究证实，心理可得性在生理、情绪或心理资源与工作投入间起中介作用(Olivier & Rothmann, 2007)。

因此，提出假设 5c：心理可得性在心理脱离状态和工作投入间起中介作用。

2.2.2　心理脱离状态、工作疏离感和工作投入

有研究指出，心理脱离状态和工作投入呈倒 U 型关系(Shimazu et al., 2016)，非工作时间的过度心理脱离状态，会降低工作投入(Fritz, 2010)。他们认为，心理脱离状态对工作投入的正向和负向影响，是同一个机制的量变引发的质变。但有研究表明，下班后的非心理脱离状态，如解决工作问题的思考和积极工作反思可以促进工作投入(Weigelt et al., 2019)。这从反面表明心理脱离状态对工作投入的负面影响，并非仅为心理脱离过度的问题，而是存在独立的消极机制。

非工作时间的过度心理脱离状态导致个体在第二天早上会有工作距离感，重新“启动”工作存在困难，需要调动更多的时间和精力帮助其进入工作状态(Shimazu et al., 2016)。这种工作距离感本质上是一种工作疏离感，是个人对工作及工作场所心理分离和行为疏远的消极体验(Fedi et al., 2016)。工作疏离感往往和隔离于工作环境和组织场所之外、较少的同事互动相关(Mulki et al., 2008)。高心理脱离状态的员工在下班时间能够真正脱离工作环境，减少工作相关的思考及与同事的工作互动，因此，容易产生工作疏离感。

因此，提出假设 6a：心理脱离状态对工作疏离感具有显著正向影响。

工作疏离感会造成资源损耗(赵琛徽, 刘欣, 2020)。高工作疏离感的员工重新回到工作时需要更多的努力“启动”工作，从而需要消耗更多心理资源。此时，个体可用于工作本身的心理资源减少，从而对工作投入造成负面影响。研究发现，工作疏离感会导致与工作相关的消极行为，如降低个人的组织公民行为、知识共享行为(周浩, 龙立荣, 2011)和工作绩效(Chiaburu et al., 2014; Shantz et al., 2015; 孙秀明, 孙遇春, 2015)。而工作投入作为一种典型的积极工作行为，需要个体倾注大量心理资源以达到高度专注、奉献。当心理资源不足时，个体工作投入水平会受到影响。研究发现，工作疏离感导致个体工作投入降低(Hirschfeld & Feild, 2000; Hirschfeld et al., 2002; 李明, 凌文辁, 2011)。

因此，提出假设 6b：工作疏离感对工作投入具有显著负向影响。

综上所述，高心理脱离状态的员工在下班时间较少有工作相关的思考与社会互动，容易产生工作疏离感。当其重新回到工作时，需要更多的努力“启动”工作，进入工作状态时需要消耗更多心理资源。个体用于工作的资源减少，从而对工作投入造成负面影响。

因此，提出假设 6c：工作疏离感在心理脱离状态和工作投入间起中介作用。

2.2.3　职业使命感和组织承诺的调节作用

工作要求−资源模型也在随着实证研究不断得到拓展。大量的研究表明，乐观、心理弹性、基于组织的自尊和职业胜任力等个体资源在工作投入的生产过程中有重要作用。特别是个体的工作动机、工作取向等认知层面的心理特征，在其中起调节作用(齐亚静, 伍新春, 2018)。如对于内部动机弱的人，工作资源的减少会加剧职业倦怠(Brummelhuis et al., 2011)；而相对于内在取向的人，增加工作资源可以更显著提升外在取向个体的工作投入(Demerouti et al., 2012)。据此推测，影响工作认知的职业使命感和组织承诺等个体心理

特征也可能在其中起调节作用。

此外，研究表明，心理脱离状态对工作投入的影响受到个体积极情绪的调节(钱珊珊, 2016)。这表明，心理脱离状态对工作投入的影响确实受到个体心理特征的调节。按照假设 6C 的推导，心理脱离状态对工作投入的负向影响是由工作疏离感传导的，而职业使命感和组织承诺作为个体对工作和组织的积极心理特征，有利于保持其对工作的热情与动力，缓冲工作疏离感造成的负面影响(Sulu et al., 2010)。有学者指出，职业愿望、组织认同和承诺可以应对工作疏离感的负面作用(李明, 凌文辁, 2011)。因此，本研究将职业使命感和组织承诺作为影响心理脱离状态与工作投入关系的重要边界条件。

如前说述，心理脱离状态不仅可以减少心理资源损耗，同时可以恢复心理资源，帮助个人提升心理可得性，成为个体补充生理和心理资源的重要方式。而高职业使命感和组织承诺的个体对工作具有更多的热情与动力。研究发现，职业使命感对工作资源的效应具有强化调节作用(顾江洪 等, 2018)。据此可推测，职业使命感和组织承诺能够促进心理脱离状态对心理可得性的正向影响。

因此，提出假设 7a：对高职业使命感/组织承诺者，心理脱离状态对心理可得性的正向影响增强。

研究发现，控制主要的工作资源和个人资源之后，职业使命感仍能够解释额外的工作投入的变异(顾江洪 等, 2018)。当高职业使命感/组织承诺的个体在充分心理脱离后，来自心理脱离状态的资源储备和来自职业使命感/组织承诺的动力会产生累加效应，使得心理脱离状态对工作投入的正向影响得到增强(万金 等, 2021)。以往有研究已经证实了，组织承诺在组织公平与组织公民行为间的正向促进作用。

因此，提出假设 7b：对于高职业使命感/组织承诺者，通过心理可得性的中介作用，心理脱离状态对工作投入的正向影响增强。

一般而言，个体实现心理脱离状态后，由于下班之外少有工作相关的思考与社会互动，需要耗费更多的心理资源“启动”工作。而职业使命感是个体对职业的积极态度和强烈的奉献意识，组织承诺是对所在组织的认同和投入。高职业使命感/组织承诺的个体对工作具有更多的热情与动力，心理资源充足，不容易产生工作疏离感(Sulu et al., 2010)。因此，心理脱离状态对疏离感的负向作用减弱。

因此，提出假设 8a：对于高职业使命感/组织承诺者，心理脱离状态对工作疏离感的正向影响减弱。

高职业使命感/组织承诺者，由于自身对工作具有更多的热情与动力，不仅可以帮助其在心理脱离后快速“启动”工作，减少工作“启动”的消耗资源，并有充足的心理资源弥补“启动”工作消耗的资源。而随着心理资源的损耗降低和补给增加，工作疏离感对工作投入的负向作用减弱。因此，心理脱离状态对工作投入的负向影响减弱。

因此，提出假设 8b：对于高职业使命感/组织承诺者，通过工作疏离感的中介作用，心理脱离状态对工作投入的负向影响减弱。

3 研究构想

本研究基于工作要求–资源模型，整合积极和消极视角，从资源获得和资源损耗两条路径揭开心理脱离对工作投入双刃剑效应的“黑箱”。总体框架如图 1 所示。具体而言，本研究将通过 3 个子研究回答以下问题：第一，心理脱离行为是否为作用效果不同于心理脱离状态的独立构念？第二，心理脱离对工作投入的影响是倒 U 型关系，还是存在方向相反的影响机制，其是否具有边界条件？第三，工作间歇中的心理脱离与下班后的心理脱离效果和机制是否一致？

3.1 研究 1：心理脱离行为与状态的二维结构验证研究

现有研究未能区分心理脱离状态和行为，测量容易造成歧义。根据定义的内涵，现有文献中的心理脱离是指达到心理脱离的状态，但在测量时容易被理解为心理脱离的行为。但心理脱离行为并不必然导致心理脱离状态。心理脱离状态可以帮助个体恢复心理资源，有助于提升工作投入。但心理脱离行为是个体的情绪和认知调节行为，需要消耗心理资源，会对个体工作投入产生不利影响。为准确揭示心理脱离对工作投入的影响，首先应区分心理脱离行为与心理脱离状态，奠定研究的概念与测量基础。

研究 1 将在 2 个城市的 5 家单位随机选取 50

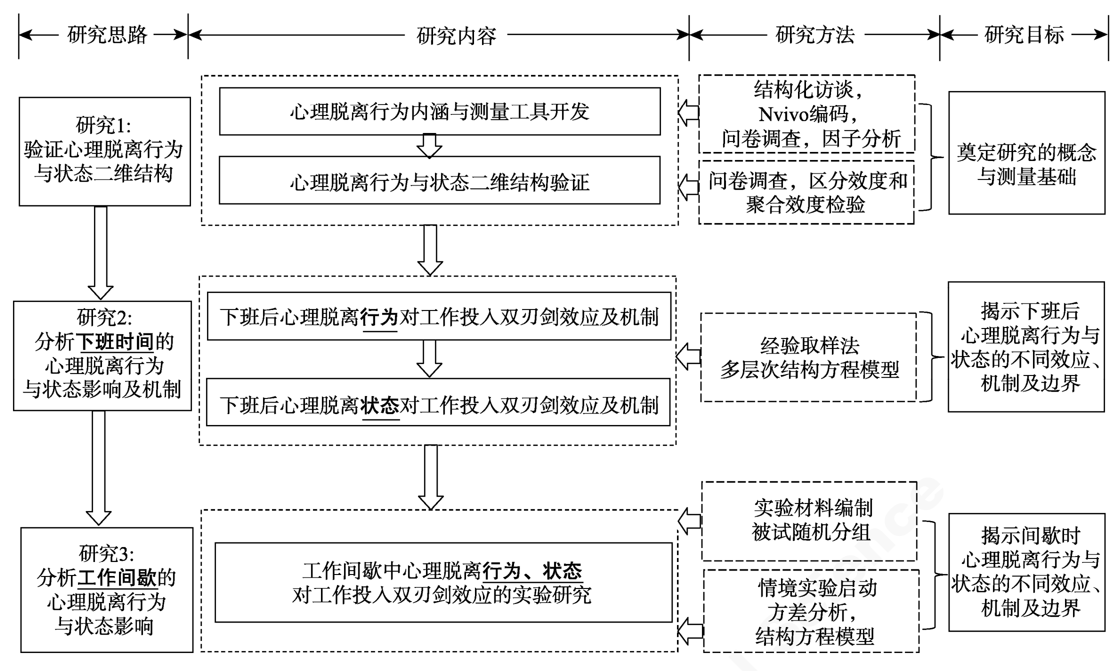


图 1　本研究的总体框架

位员工进行结构化访谈，并发放 200 份开放式问卷。在给出相关定义后，由被试列举其认为属于心理脱离的具体行为。通过专家小组使用 Nivio 软件独立对访谈录音文本和开放问卷数据进行编码、合并与归类，得到心理脱离行为初始量表。

随后先后分两批在 4 个城市的 10 个单位发放 600 份问卷调查，使用 SPSS 和 Mplus 软件对有效问卷进行探索性、验证性因子分析和信度分析，形成相应的测量量表，利用成熟的心理脱离量表(Sonnentag & Fritz, 2007)和开发的心理脱离行为量表收集 400 份数据，并进行结构效度、区分效度和聚合效度检验，验证心理脱离行为与状态的二维结构。

3.2　研究 2：下班后心理脱离对次日工作投入的双刃剑效应及机制研究

3.2.1　子研究 2a:下班后心理脱离行为对次日工作投入的双刃剑效应及机制研究

心理脱离行为一方面会帮助个体实现心理脱离状态，减少心理资源损耗，并放松以恢复心理资源，从而提高次日的工作投入水平。但另一方面，心理脱离行为是个体努力让自己放下工作，本身需要消耗心理资源，可能引起情绪耗竭，从而影响次日的工作投入水平。因此，心理脱离行为对心理资源和工作投入存在双刃剑效应。

其次，个体的工作投入具有状态性特点，随着工作情境的变化而不断波动。根据工作要求−资源模型，高时间紧急性、难度和重要性的任务会占用个体更多的心理资源，导致心理资源降低。心理脱离行为所能调用的心理资源减少，导致认知情绪调节失败。此时，个体更可能出现情绪耗竭，而更少体验到心理脱离状态。

研究 2a 将采用经验取样法研究个体下班后的心理脱离行为对次日上午工作投入的影响，检验心理脱离状态和情绪耗竭在其中的作用，及两种机制如何受任务时间紧急性等工作特征影响，并比较个体内和个体间不同层次的关系，以验证假设 1a~4b。

3.2.2　子研究 2b:下班后心理脱离状态对次日工作投入的双刃剑效应及机制研究

研究 2a 考察了心理脱离状态对工作投入的正向影响，但这只是就总效应而言。具体而言，心理脱离状态对工作投入同样存在双刃剑效应。

本研究依据工作要求−资源模型，提出心理可得性为其中的重要积极中介变量，而工作疏离感作为其中的重要消极中介变量；而高职业使命感和组织承诺不仅能够提高其工作动力，提升其心理可得性，而且能够弥补工作启动耗费的资源，抑制工作疏离感。

鉴于工作投入的状态波动特征，研究 2b 依然采用经验取样法，研究下班后的心理脱离状态对次日上午工作投入的影响，及其如何受个体职业使命感和组织承诺的影响，并比较个体内和个体间不同层次的关系，以验证假设 5a~8b。

研究 2a 和 2b 的具体研究过程如下：采用问卷调查法，在 4 个城市选取 10 家单位的 400 名员工发放电子问卷，被试先填答职业使命感和组织承诺量表；再采用经验取样法，连续 1 周的周日至周四晚上 9 点测量任务紧急性、任务重要性、任务困难性、心理脱离行为、心理脱离状态和情绪耗竭等变量，周一至五上午 9 点测量心理可得性、工作疏离感和工作投入。

其中，任务紧急性采用 Zapf (1993)开发的量表，共 5 题；任务重要性采用 Morgeson 和 Humphrey (2006)开发的量表，共 4 题；任务困难性采用 Locke 和 Latham (1990)开发的量表，共 3 题；职业使命感采用 Duffy 等(2012)开发的量表，共 6 题；组织承诺采用 Gao-Urhahn 等(2016)开发的量表，共 5 题；心理脱离状态采用 Sonnentag 和 Fritz (2007)开发的量表，共 4 题，心理脱离行为采用研究 1 开发的量表；情绪耗竭采用 Watkins 等(2015)开发的量表，共 3 题，心理可得性采用 May 等(2004)开发的量表，共 5 题；工作疏离感采用 Banai 和 Reisel (2007)开发的量表，共 8 题；工作投入采用 Saks (2006)开发的量表，共 5 题。所有量表均采用 Likert 5 点计分，得分越高，说明变量水平越高。此外，由于采用经验取样法收集数据，量表表述均会有一定改写，如将“一般我会工作得忘记时间”改成“今天我工作得忘了时间”。

使用经验取样法采集的数据，为嵌套于个体的数据，不满足传统单层次结构方程模型(single-level SEM)变量间需独立的假设。因此，本研究首先用 Mplus 进行验证性因子分析，检验各变量间的区分度，使用 SPSS 计算各变量的信度、变量间的相关性，最后采用 Mplus 进行多层次结构方程模型(Multilevel structural equation modeling, MSEM)分析。根据 Preacher 等(2010)的建议，将收集到的个体内数据进行中心化，把个体间和个体内的关系进行分解。具体来说：通过计算每个主体平均值的方法，把个体内状态层次的变量聚合到个体间层次；通过计算每次观测值的均值，得到个体内的变异(Beck & Schmidt, 2013)，从个体间和个体内层次分析下班后心理脱离行为和心理脱离状态的作用机制与边界条件。

3.3 研究 3：工作间歇中心理脱离行为、状态对工作投入双刃剑效应的实验研究

研究 2 考察工作日下班后个体的心理脱离行为及状态对其工作投入的影响及机制。研究 3 则聚焦于员工在工作间歇中的心理脱离。目前关于这种情境中的心理脱离研究较少，对于其作用机制是否与工作日下班后个体的心理脱离一致，并没有比较研究。例如工作间歇中的心理脱离状态是否会引发心理疏离感，从而影响其工作投入？其次，虽有研究发现，午休中的心理脱离与一年后疲劳程度的降低和活力的增强有关，揭示了工作间歇中的心理脱离对工作投入的长期影响，但未能检验其短期效应。因此，本研究从资源获得和资源损耗两条路径，考察工作间歇中的心理脱离行为、心理脱离状态对当天后续工作投入的影响。

研究 3 将采用情景实验法，实验流程如下：

首先，根据结构化访谈和开放式问卷调查收集的常见、有效的工作间歇中的心理脱离行为，设计实验组的心理脱离行为。在某单位随机选择 120 人分成实验组和对照组，验证心理脱离行为操纵的有效性。

其次，在企业培训班和 MBA 课堂开展情景实验，采用 2×2×2 的被试间设计。其中，职业使命感为非操纵变量(组织承诺类似，此处仅以职业使命感举例)，心理脱离行为和任务特征为操纵变量。先进行职业使命感测试，以得分高于和低于均值将被试分为高、低职业使命感组。然后高、低职业使命感组被试随机分配到高紧急性、低紧急性组(任务难度和任务重要性类似，此处仅以任务紧急性举例)，形成 4 个小组。每组再随机分配到心理脱离行为、非心理脱离行为小组，形成 8 个实验组。

以任务紧急性操纵为例，在一节课程结束时，任课老师宣布，被试将参加一个直播视频录制。高任务紧急组接到的通知为录制半小时后开始，低任务紧急组接到的通知为录制在 3 天后进行。课间休息 15 分钟。心理脱离行为组课间被引导进行设计的心理脱离行为，对照组课间不做任何引导，可自由活动。15 分钟后继续上课，要求被试阅读课程相关材料 10 分钟。10 分钟后，所有被试填写课间的心理脱离状态、情绪耗竭和心理可得

性、阅读时的工作疏离感和工作投入量表。

研究 3 采用的量表与研究 2 相同，但会根据实验情境进行改编，如工作投入题项会改成“刚阅读工作材料时，我完全忘记了时间”。虽然实验设计中，心理脱离行为分为心理脱离行为组和非心理脱离行为组。单纯课间休息，从实验操作属于非心理脱离行为条件，但部分个体也可能认为这是一种比较弱的心理脱离行为。因此，为排除特殊个例，并测量两组被试自评的心理脱离行为得分，以进行操作检验以及后续结构方程模型分析，心理脱离行为采用 Likert 5 点计分。

最后，采用 SPSS 计算各变量的信度、变量间的相关性，对各变量进行方差分析，检验实验操纵的有效性，比较心理脱离行为组和非心理脱离行为组在心理脱离状态、情绪耗竭和工作投入等方面的差异；采用 Mplus 进行结构方程模型，分析工作间歇中的心理脱离行为和心理脱离状态的作用机制与边界条件。

4　理论建构与研究意义

随着竞争加剧和工作节奏加快，个人工作与非工作的边界日益模糊，身心耗竭综合征问题越来越严重。心理脱离的研究也得到越来越多的关注，但仍存在一些不足，心理脱离作为提升员工工作投入的手段，还缺乏坚实的科学证据。

首先，现有研究未区分心理脱离状态和行为，不仅在测量上容易造成歧义；而且两者本身对工作投入的影响不同，易造成结论的混淆。其次，关于心理脱离对工作投入的影响，存在正向、负向和倒 U 型关系等矛盾结论，目前研究未能给出一个整合的解释。再次，现有研究多考察个体下班后的心理脱离对次日工作投入的影响，而工作间歇中与下班后的心理脱离效果和机制是否存在差异尚不清楚。最后，工作投入的状态性特征明显，以往研究多采用单时点的截面数据或双时点的时间延迟模型，难以准确揭示变量间的因果关系。

因此，本研究提出应区分心理脱离行为与脱离状态，综合采用质性与定量分析揭示心理脱离行为和心理脱离状态的内涵；其次，基于工作要求−资源模型，建构如图 2 所示的理论模型，从资源获得和资源损耗两条路径，采用经验取样法和情景实验法，分别考察下班后和工作间歇中的心理脱离行为和心理脱离状态对工作投入的影响及机制。最后，根据影响机制研究结果，从组织和个体层面进行下班后、工作间歇中的心理脱离管理对策研究，以改善员工的心理脱离体验，从而提高其工作投入水平。

本研究采用经验取样法“实时、实地”多次收集动态数据，运用同源一致多层模型，分析个体间和个体内两个层次中的心理脱离对员工工作投入的动态影响，可检验变量在层次间是否存在“凸现” (emergence)效应。而实验研究法可较好地控制无关变量，能够精确揭示变量的因果关系，结论具有良好的内部效度。

本研究的理论贡献在于：

第一，引入心理脱离行为概念，强调区分心

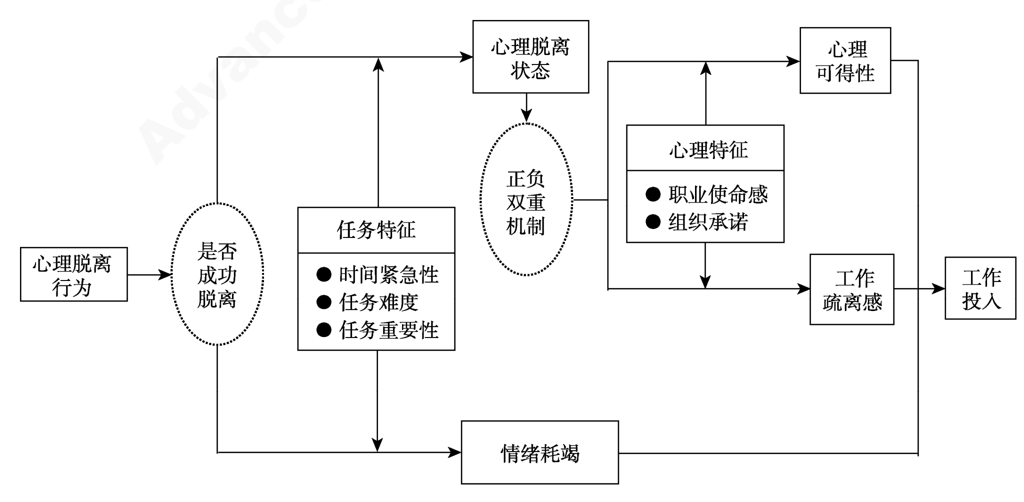


图 2　本研究的理论模型示意图

理脱离行为与心理脱离状态，以分别检验两者对工作投入的效果差异。以往研究中的心理脱离是指达到心理脱离的状态，但现有的测量题项容易被理解为心理脱离行为。心理脱离状态可以帮助个体恢复心理资源，但心理脱离行为是个体的情绪和认知调节行为，需要消耗心理资源。因此，本研究界定心理脱离行为与心理脱离状态的内涵，有助于分别揭示两者对工作投入的影响，也可为后续研究提供更为精确的概念。此外，开发心理脱离行为量表，可为后续研究提供测量工具。

第二，基于工作要求−资源模型，建构了一个整合的多重中介及调节模型，可解释以往研究中心理脱离与工作投入关系的矛盾结论。本研究认为这种矛盾结论不仅仅是由于未区分心理脱离行为与心理脱离状态造成的，而且心理脱离与工作投入间本身存在独立的积极和消极机制，及其受到工作情境和个人特征等的调节。因此，本研究基于工作要求−资源模型，建立了一个整合的解释模型，解释心理脱离行为、心理脱离状态对工作投入的效应、机制及边界条件，对以往矛盾结论给予整合解释，特别是揭示心理脱离对工作投入的负面作用机制。

第三，揭示下班后的心理脱离和工作间歇中的心理脱离的作用差异。现有研究多考察个体下班后的心理脱离对次日工作投入的影响，本研究则采用经验取样法对其进行探究的基础上，进一步采用情景实验法考察工作间歇中的心理脱离对当天后续工作投入的影响。揭示工作间歇中和下班后心理脱离效果和机制差异，深化对两种时段心理脱离效果和机制的认知。

由于职场员工心身耗竭综合征问题的普遍性和严重性，影响员工的工作投入。心理脱离被认为是应对该问题的重要手段而备受关注。但目前关于心理脱离的作用及其机制的研究不够充分，特别是其对工作投入的负面性关注不够。在如何避免心理脱离的潜在负面作用方面，现有研究没有给出很好的解答。因此，心理脱离作为提高工作投入的手段，还缺乏坚实的科学证据。本研究鲜明地指向于心理脱离管理的实践问题。在探究其关键正向、负向作用机制的基础上，考察这些机制的边界条件，为科学的心理脱离管理提供参考。这不仅有助于员工有效应对工作压力，保持健康和活力，提高工作投入；而工作投入可以提高员工的工作绩效，帮助员工更好成长，提高组织绩效，推动组织发展，是组织获得持续竞争优势的重要法宝。

参考文献

陈瑞君，秦启文．(2011)．情绪劳动与抑郁及焦虑的关系：情绪耗竭的中介作用．*心理科学*, *34*(3), 676–679.

段锦云，杨静，朱月龙．(2020)．资源保存理论：内容、理论比较及研究展望．*心理研究*, *13*(1), 49–57.

顾江洪，江新会，丁世青，谢立新，黄波．(2018)．职业使命感驱动的工作投入：对工作与个人资源效应的超越和强化．*南开管理评论*, *21*(2), 107–120.

管春英．(2016)．包容性领导对员工创新行为的多链条作用机制研究．*科学学与科学技术管理*, *37*(6), 159–168.

胡俏，何铨. (2018)．工作投入与工作狂对工作满意感和情绪耗竭影响的纵向研究——工作-家庭冲突的中介效应．*中国临床心理学杂志*, *26*(5), 1016–1020.

胡少楠，王詠．(2014)．工作投入的概念，测量，前因与后效．*心理科学进展*, *22*(12), 1975–1984.

景保峰．(2015)．包容型领导对员工创造力的影响——基于内在动机和心理可得性的双重中介效应．*技术经济*, *34*(3), 27–32.

李君锐，李万明. (2016)．工作自主性、心理可得性与员工建言行为：差错反感文化的调节作用．*中国人力资源开发*, (15), 66–72.

李明，凌文辁．(2011)．工作疏离感及其应对策略．*中国人力资源开发*, (7), 54–57.

李宗波，李锐．(2013)．挑战性-阻碍性压力源研究述评．*外国经济与管理*, *35*(5), 40–49.

林忠，郑世林. (2014)．时间压力对沉浸体验影响的内在机理——基于工作场所的实证研究．*财经问题研究*, (9), 107–113.

陆欣欣，涂乙冬．(2015)．工作投入的短期波动．*心理科学进展*, *23*(2), 268–279.

聂琦，张捷，彭坚，毕砚昭．(2020)．养精蓄锐：工间微休息研究述评与展望．*外国经济与管理*, *42*(6), 69–85.

彭伟，徐晓玮，韩丽娟，陈佳贤．(2022)．领导正念对员工越轨创新行为的影响机制：心理脱离和上下级关系的作用．*中国人力资源开发*, *39*(7), 41–56.

齐亚静，伍新春．(2018)．工作要求−资源模型：理论和实证研究的拓展脉络．*北京师范大学学报(社会科学版)*, (6), 28–36.

钱珊珊．(2016)．*心理脱离对员工任务绩效的影响及作用机制研究* (硕士学位论文)，哈尔滨工业大学.

石冠峰，郑雄. (2021)．非工作时间工作连通行为对工作繁荣的“双刃剑”影响．*软科学*, *35*(4), 106–111.

孙秀明，孙遇春. (2015)．工作疏离感对员工工作绩效的影响——以中国人传统性为调节变量．*管理评论*, *27*(10), 130–137.

万金, 周雯珺, 李琼, 周兴高, 邵军, 时勘. (2021). 心理脱离对六盘水市医务人员工作投入的影响. *医学与社会*, *34*(6), 88–91.

王晓辰, 徐乃赞, 刘剑, 李清. (2019). 非工作时间连通行为对工作-家庭平衡满意度的影响研究：一个有调节的中介模型. *心理科学*, *42*(4), 956–962.

王杨阳, 杨婷婷, 苗心萌, 宋国萍. (2021). 非工作时间使用手机工作与员工生活满意度: 心理脱离的中介作用和动机的调节作用. *心理科学*, *44*(2), 405–411.

王永跃, 葛菁青, 张洋. (2016). 授权型领导, 心理可得性与创新: 组织支持感的作用. *应用心理学*, *22*(4), 304–312.

魏霞, 李利平, 王笑天. (2017). 工作特征影响员工情绪幸福感的机制研究: 心理脱离的中介效应. *中国人力资源开发*, (6), 6–13.

吴洁倩, 张译方, 王桢. (2018). 员工非工作时间连通行为会引发工作家庭冲突? 心理脱离与组织分割供给的作用. *中国人力资源开发*, *35*(12), 43–54.

詹鋆, 任俊. (2012). 自我控制与自我控制资源. *心理科学进展*, *20*(9), 1457–1466.

张少峰, 张彪, 卜令通, 魏玖长. (2021). 不合规任务对员工创新行为的作用机制研究——基于情绪耗竭和道德型领导视角. *软科学*, *35*(9), 88–92.

赵琛徽, 刘欣. (2020). 工作疏离感对网络闲散行为的影响——基于自我控制的视角. *暨南学报(哲学社会科学版)*, *42*(12), 117–129.

周海明, 陆欣欣, 时勘. (2020). 时间压力与心理摆脱的曲线关系: 特质性工作投入的调节作用. *山东科技大学学报(社会科学版)*, *22*(6), 92–108.

周浩, 龙立荣. (2011). 工作疏离感研究述评. *心理科学进展*, *19*(1), 117–123.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, *13*(3), 209–223.

Banai, M., & Reisel, W. D. (2007). The influence of supportive leadership and job characteristics on work alienation: A six-country investigation. *Journal of World Business*, *42*(4), 463–476.

Baumeister, R. F., & Newman, L. S. (1994). Self-regulation of cognitive inference and decision processes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *20*(1), 3–19.

Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (Eds). (2003). *Self-regulation and the executive function of the self.* Guilford Press.

Beck, J. W., & Schmidt, A. M. (2013). State-level goal orientations as mediators of the relationship between time pressure and performance: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, *98*(2), 354–363.

Bennett, A. A., Gabriel, A. S., Calderwood, C., Dahling, J. J., & Trougakos, J. P. (2016). Better together? Examining profiles of employee recovery experiences. *Journal of Applied Psychology*, *101*(12), 1635–1654.

Brummelhuis, L. L. T., Hoeven, C. L. T., Bakker, A. B., & Peper, B. (2011). Breaking through the loss cycle of burnout: The role of motivation. *Journal of Occupation & Organizational Psychology, 84*(2), 268–287.

Chen, Y., & Li, S. (2020). Relationship between workplace ostracism and unsafe behaviors: The mediating effect of psychological detachment and emotional exhaustion. *Psychological Reports*, *123*(2), 488–516.

Chiaburu, D. S., Thundiyil, T., & Wang, J. (2014). Alienation and its correlates: A meta-analysis. *European Management Journal*, *32*(1), 24–36.

Chong, S., Kim, Y. J., Lee, H. W., Johnson, R. E., & Lin, S. H. J. (2020). Mind your own break! The interactive effect of workday respite activities and mindfulness on employee outcomes via affective linkages. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *159*, 64–77.

Clinton, M. E., Conway, N., & Sturges, J. (2017). “It's tough hanging-up a call”: The relationships between calling and work hours, psychological detachment, sleep quality, and morning vigor. *Journal of Occupational Health Psychology*, *22*(1), 28–39.

Conlin, A., Hu, X., & Barber, L. K. (2021). Comparing relaxation versus mastery microbreak activity: A within-task recovery perspective. *Psychological Reports*, *124*(1), 248–265.

Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, *95*(5), 834–848.

Danner-Vlaardingerbroek, G., Kluwer, E. S., Steenbergen, E. F. V., & Lippe, T. V. D. (2013). Knock, knock, anybody home? Psychological availability as link between work and relationship. *Personal Relationships*, *20*(1), 52–68.

Demerouti, E., Bakker, A. B., & Fried, Y. (2012). Work orientations in the job demands-resources model. *Journal of Managerial Psychology*, *27*(6), 557–575.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, *86*(3), 499–512.

Derks, D., & Bakker, A. B. (2014). Smartphone use, work–home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery. *Applied Psychology*, *63*(3), 411–440.

Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L., & Dik, B. J. (2012). Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: Testing a moderated, multiple mediator model. *Journal of Counseling Psychology*, *59*(1), 50–59.

Edwards, J. R., Scully, J. A., & Brtek, M. D. (2000). The nature and outcomes of work: A replication and extension

of interdisciplinary work-design research. *Journal of Applied Psychology*, *85*(6), 860–868.

Fedi, A., Pucci, L., Tartaglia, S., & Rollero, C. (2016). Correlates of work-alienation and positive job attitudes in high-and low-status workers. *Career Development International*, *21*(7), 713–725.

Feldt, T., Huhtala, M., Kinnunen, U., Hyvönen, K., Mäkikangas, A., & Sonnentag, S. (2013). Long-term patterns of effort-reward imbalance and over-commitment: Investigating occupational well-being and recovery experiences as outcomes. *Work & Stress*, *27*(1), 64–87.

Fritz, C., Yankelevich, M., Zarubin, A., & Barger, P. (2010). Happy, healthy, and productive: The role of detachment from work during nonwork time. *Journal of Applied Psychology*, *95*(5), 977–983.

Fujimoto, Y., Ferdous, A. S., Sekiguchi, T., & Sugianto, L. F. (2016). The effect of mobile technology usage on work engagement and emotional exhaustion in Japan. *Journal of Business Research*, *69*(9), 3315–3323.

Gao‐Urhahn, X., Biemann, T., & Jaros, S. J. (2016). How affective commitment to the organization changes over time: A longitudinal analysis of the reciprocal relationships between affective organizational commitment and income. *Journal of Organizational Behavior*, *37*(4), 515–536.

Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology*, *2*(3), 271–299.

Hirschfeld, R. R. (2002). Achievement orientation and psychological involvement in job tasks: The interactive effects of work alienation and intrinsic job satisfaction. *Journal of Applied Social Psychology*, *32*(8), 1663–1681.

Hirschfeld, R. R., & Feild, H. S. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior*, *21*(7), 789–800.

Hülsheger, U. R., Lang, J. W., Depenbrock, F., Fehrmann, C., Zijlstra, F. R., & Alberts, H. J. (2014). The power of presence: The role of mindfulness at work for daily levels and change trajectories of psychological detachment and sleep quality. *Journal of Applied Psychology*, *99*(6), 1113–1128.

Hülsheger, U. R., Walkowiak, A., & Thommes, M. S. (2018). How can mindfulness be promoted? Workload and recovery experiences as antecedents of daily fluctuations in mindfulness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *91*(2), 261–284.

Idris, M. A., & Abdullah, S. S. (2022). Psychosocial safety climate improves psychological detachment and relaxation during off-job recovery time to reduce emotional exhaustion: A multilevel shortitudinal study. *Scandinavian Journal of Psychology*, *63*(1), 19–31.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, *33*(4), 692–724.

Kühnel, J., Sonnentag, S., & Bledow, R. (2012). Resources and time pressure as day-level antecedents of work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *85*(1), 181–198.

Łaba, K., & Geldenhuys, M. (2016). Psychological availability and work engagement: The moderating role of sex and race. *Journal of Psychology in Africa*, *26*(2), 107–112.

Łaba, K., & Geldenhuys, M. (2018). Positive interaction between work and home, and psychological availability on women's work engagement: A 'shortitudinal' study. *Sa Journal of Industrial Psychology*, *44*(4), 1–11.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (Eds). (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Prentice-Hall, Inc.

May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *77*(1), 11–37.

Mazmanian, M., Orlikowski, W. J., & Yates, J. (2013). The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals. *Organization Science, 24*(5), 1337–1357.

Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, *91*(6), 1321–1339.

Mulki, J. P., Locander, W. B., Marshall, G. W., Harris, E. G., & Hensel, J. (2008). Workplace isolation, salesperson commitment, and job performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, *28*(1), 67–78.

Nes, L. S., Carlson, C. R., Crofford, L. J., de Leeuw, R., & Segerstrom, S. C. (2011). Individual differences and self-regulatory fatigue: Optimism, conscientiousness, and self-consciousness. *Personality and Individual Differences*, *50*(4), 475–480.

Olivier, A., & Rothmann, S.. (2007). Antecedents of work engagement in a multinational oil company. *Journal of Industrial Psychology, 33*(3), 49–56.

Park, Y., Fritz, C., & Jex, S. M. (2018). Daily cyber incivility and distress: The moderating roles of resources at work and home. *Journal of Management*, *44*(7), 2535–2557.

Potok, Y., & Littman-Ovadia, H. (2014). Does personality regulate the work stressor–psychological detachment

relationship? *Journal of Career Assessment*, *22*(1), 43–58.

Preacher, K. J., Zyphur, M. J., & Zhang, Z. (2010). A general multilevel SEM framework for assessing multilevel mediation. *Psychological Methods*, *15*(3), 209–233.

Rhee, H., & Kim, S. (2016). Effects of breaks on regaining vitality at work: An empirical comparison of ‘conventional’ and ‘smart phone’ breaks. *Computers in Human Behavior*, *57*, 160–167.

Roskes, M., Elliot, A. J., Nijstad, B. A., & de Dreu, C. K. (2013). Time pressure undermines performance more under avoidance than approach motivation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *39*(6), 803–813.

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, *21*(7), 600–619.

Sandström, A., Rhodin, I. N., Lundberg, M., Olsson, T., & Nyberg, L. (2005). Impaired cognitive performance in patients with chronic burnout syndrome. *Biological Psychology*, *69*(3), 271–279.

Santuzzi, A. M., & Barber, L. K. (2018). Workplace telepressure and worker well-being: The intervening role of psychological detachment. *Occupational Health Science*, *2*(4), 337–363.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, *3*(1), 71–92.

Shantz, A., Alfes, K., Bailey, C., & Soane, E. (2015). Drivers and outcomes of work alienation: Reviving a concept. *Journal of Management Inquiry*, *24*(4), 382–393.

Shimazu, A., Matsudaira, K., de Jonge, J., Tosaka, N., Watanabe, K., & Takahashi, M. (2016). Psychological detachment from work during non-work time: Linear or curvilinear relations with mental health and work engagement? *Industrial Health*, *54*(3), 282–292.

Sianoja, M., Kinnunen, U., de Bloom, J., Korpela, K., & Geurts, S. (2016). Recovery during lunch breaks: Testing long-term relations with energy levels at work. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, *1*(1), 1–12.

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, *12*(3), 204–220.

Sonnentag, S. (2012). Psychological detachment from work during leisure time: The benefits of mentally disengaging from work. *Current Directions in Psychological Science*, *21*(2), 114–118.

Sulu, S., Ceylan, A., & Kaynak, R. (2010). Work alienation as a mediator of the relationship between organizational injustice and organizational commitment: Implications for healthcare professionals. *International Journal of Business and Management*, *5*(8), 27–38.

Wang, X., Li, A., Liu, P., & Rao, M. (2018). The relationship between psychological detachment and employee well-being: The mediating effect of self-discrepant time allocation at work. *Frontiers in Psychology*, *9*, 2426.

Watkins, M. B., Ren, R., Umphress, E. E., Boswell, W. R., Triana, M. D. C., & Zardkoohi, A. (2015). Compassion organizing: Employees' satisfaction with corporate philanthropic disaster response and reduced job strain. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *88*(2), 436–458.

Weigelt, O., Gierer, P., & Syrek, C. J. (2019). My mind is working overtime—Towards an integrative perspective of psychological detachment, work-related rumination, and work reflection. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *16*(16), 2987.

Zapf, D. (1993). Stress-oriented analysis of computerized office work. *The European Work and Organizational Psychologist*, *3*(2), 85–100.

The impact of psychological detachment on work engagement: Promotion or inhibition?

WAN Jin[1,2,3], ZHOU Wenjun[1,2], ZHOU Haiming[4], LI Pingping[1], SHI Kan[5]

([1] *School of Economics and Management, East China Jiaotong University*; [2] *Jiangxi Institute of Talent and Industry Integration Development*; [3] *High speed rail and Regional Development Research Institute, East China Jiaotong University, Nanchang* 330013, *China*) ([4] *Public Course Teaching Department, Shandong University of Science and Technology, Taian* 271000, *China*) ([5] *Wenzhou Development Mode Research Institute, Wenzhou University, Wenzhou* 325035, *China*)

Abstract: Psychological detachment refers to the mental state in which an individual is detached from work during non-working hours, not being disturbed by work-related problems and stopping thinking about work. Mainstream studies believe that psychological detachment has a positive effect on work engagement, but there are contradictory conclusions about the impact of psychological detachment on work engagement. Are the conflicting results due to a failure to distinguish between psychological detachment state and behavior, psychological detachment at off-duty time and between work breaks, or that psychological detachment has opposite effect mechanisms on work engagement, or is it due to the difference in the degree of psychological detachment, or is the relationship moderated by other variables? Current studies have not provided an integrated explanation. Therefore, this study firstly comprehensively adopts qualitative and quantitative methods to distinguish the connotations of psychological detachment behavior and detachment state; and based on the Job Demands-Resources Model, to investigate the influences and mechanisms of psychological detachment behavior and psychological detachment state on work engagement during off-duty time and work breaks, and the moderating effect of tasks and individual characteristics such as task urgency and calling, by adopting experience sampling method and vignette experiment method. Finally, it provides an integrated explanation for previous contradictory conclusions and puts forward psychological detachment management countermeasures to improve employees' psychological detachment state, so as to improve their work engagement.

Keywords: psychological detachment, work engagement, experience sampling method, vignette experiment method, job demands-resources model